



**Consorzio Interuniversitario Nazionale
“Energia e Sistemi Elettrici”**

Piano di uguaglianza di genere

(Gender Equality Plan)

2024-2026

Introduzione

Il Consorzio Interuniversitario per l'Energia e i Sistemi Elettrici è fermamente impegnato a promuovere l'equità di genere in tutti gli aspetti della sua attività di ricerca e istituzionale. Riconosciamo nella diversità una ricchezza per l'ambiente di lavoro e di studio, oltre uno stimolo all'innovazione, alla creatività e all'eccellenza accademica.

Il presente Gender Equality Plan (GEP) rappresenta il nostro impegno concreto per eliminare le disparità di genere e promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso per tutte le persone della nostra comunità accademica. Oltre a ciò, riconosciamo l'importanza di affrontare le sfide presenti nel settore STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) per migliorare l'equilibrio di genere, specialmente in alcuni campi dell'energia e dei sistemi elettrici.

Attraverso una serie di misure e azioni strategiche, miriamo a promuovere pari opportunità di genere in tutte le fasi della carriera accademica e professionale, attraverso politiche di inclusione attiva nelle attività del Consorzio.

Il nostro piano si basa su principi di equità, trasparenza e responsabilità. Ci impegniamo a identificare e mitigare le barriere sistemiche e culturali che ostacolano la parità di genere nel settore dell'energia e dei sistemi elettrici. Inoltre, promuoviamo una cultura organizzativa che valorizzi e rispetti le diverse prospettive, esperienze e contributi di tutte le persone della nostra comunità.

Attraverso la collaborazione interdisciplinare e il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, intendiamo implementare questo piano con determinazione e impegno. Siamo consapevoli che creare un ambiente inclusivo e rispettoso richiede costanza, soprattutto quando si tratta di affrontare le sfide legate all'equilibrio di genere nei settori STEM.

In conclusione, il Gender Equality Plan di EnSiEL è un documento fondamentale che guiderà le nostre azioni per promuovere la parità di genere e creare un ambiente accademico e professionale equo, inclusivo e diversificato. Assumiamo il compito di lavorare insieme per la realizzazione del potenziale di tutte le persone, indipendentemente dal genere, nel settore dell'energia e dei sistemi elettrici.

Il Gender Equality Plan 2024-2026 di EnSiEL si propone di perseguire gli obiettivi delle cinque aree tematiche prioritarie raccomandate dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Quest'area, fondata sulla raccolta e l'analisi dei dati secondo una prospettiva di genere, costituisce la premessa indispensabile per tutte le politiche del GEP. Si prefigge di definire azioni volte a garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo, bilanciato rispetto alla vita privata.

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Quest'area si concentra sul garantire piena opportunità di genere nelle posizioni di leadership e decisionali. Promuove misure per bilanciare i generi nei principali organi e strutture del Consorzio, nonché la parità di genere negli eventi pubblici.

3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Quest'area propone di sensibilizzare sugli stereotipi di genere nella scelta delle collaborazioni professionali e di individuare meccanismi per favorire un reclutamento e un avanzamento di carriera equilibrati.

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Quest'area punta a promuovere una composizione bilanciata per genere nei gruppi di ricerca e nei progetti.

5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Quest'area mira a promuovere comportamenti rispettosi della dignità delle persone per prevenire e contrastare ogni comportamento lesivo dell'equità di genere.

Per ogni area, sono stati definiti uno o più obiettivi specifici e le relative azioni, per ciascuna delle quali sono stati definiti i seguenti elementi:

- target group
- risultati attesi
- responsabili
- timing
- indicatori

Inoltre, sono stati collegati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDG – Sustainable Development Goals), a riprova del fatto che l'impegno per l'equità di genere si

inserisce in una strategia più ampia per il benessere delle persone, la cura del pianeta e la prosperità.

L'efficacia e lo stato di avanzamento di ogni azione verranno verificati annualmente attraverso il monitoraggio degli indicatori individuati. Il Consorzio EnSiEL si impegna a mettere a disposizione le risorse umane e finanziarie necessarie per garantire la sostenibilità delle azioni previste nel Piano, nel rispetto dell'equilibrio economico e finanziario complessivo.

In generale, il GEP 2024-2026 mira a rendere il Consorzio un ambiente inclusivo, improntato a rispetto delle persone e delle differenze, attraverso politiche volte a rimuovere gli squilibri di genere e favorire condizioni di equità sostanziale tra tutte le persone.

Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione

OBIETTIVO 1: Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 1

Raccolta ed elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata di genere.

L'azione mira a migliorare la raccolta, l'analisi e la consultazione dei dati relativi al genere per la redazione di report e documenti istituzionali.

Ciò consentirà di:

- mappare la composizione delle sedi del Consorzio, nonché analizzare il reclutamento, le progressioni di carriera e la distribuzione di incarichi dirigenziali, amministrativi e gestionali tra il personale affiliato;
- fornire agli organi di governo di EnSiEL informazioni essenziali per proporre interventi volti a garantire il benessere organizzativo, contrastare le discriminazioni e promuovere un riequilibrio di genere;
- elaborare dati comparabili con quelli di altre istituzioni e condurre approfondimenti, in collaborazione con le Università, per contribuire a un miglioramento continuo delle politiche di parità di genere.

Target group	Docenti, ricercatori e ricercatrici, borsiste/i, dottorande/i e il personale della ricerca afferente al consorzio, Consiglio Direttivo e Giunta amministrativa del Consorzio.
Risultati attesi	Incremento della disponibilità di informazioni e dati, disaggregati per genere, completi e aggiornati per un contesto di lavoro inclusivo e gender-sensitive.
Responsabili	Segreteria tecnica del Consorzio
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Azione 2	<p>Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna.</p> <p>Tale azione mira a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilizzare sul significato e sull'importanza del linguaggio di genere; - adottare un linguaggio di genere nella stesura dei regolamenti e revisionare quelli in aggiornamento, secondo le linee guida elaborate dal MUR; - aggiornare la modulistica per garantire coerenza con il linguaggio di genere adottato.
Target group	Comunità accademica.
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata negli atti e nella comunicazione del Consorzio.
Indicatori	<p>Numero di attività di sensibilizzazione.</p> <p>Numero di documenti che adoperano un linguaggio di genere.</p> <p>Numero di moduli revisionati.</p>

Responsabili	Direzione, Giunta, Consiglio Direttivo, Uffici di supporto (Segreteria Amministrativa e Segreteria Tecnica) in relazione alle esigenze dell'azione ed alla modulistica di competenza.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

OBIETTIVO 2: Facilitare la conciliazione degli impegni tra vita privata e lavorativa

Azione 1	<p>Promozione del lavoro da remoto.</p> <p>L'azione prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'implementazione di servizi di web conference per ottimizzare gli spostamenti e la gestione del tempo; - l'adozione di un sistema integrato di comunicazione, collaborazione e team working per docenti, ricercatori e ricercatrici, e tutte le persone coinvolte nei progetti.
Target group	Docenti, ricercatori e ricercatrici, borsiste/i, dottorande/i e il personale della ricerca afferente al Consorzio, Direttore, Consiglio Direttivo e Giunta Amministrativa.
Risultati attesi	Maggiore flessibilità e benessere lavorativo.
Indicatori	Indagine sul clima lavorativo.
Responsabili	Organi decisionali (Consiglio Direttivo e Giunta Amministrativa). Staff tecnico e amministrativo.
Timing	2024 – 2025 – 2026

Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Azione 2	Incentivare l'adozione di un calendario e un ambiente lavorativo family-friendly. Tale azione mira a creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso delle esigenze individuali. Richiederà, quindi, indagini volte a individuare le preferenze personali dei soggetti coinvolti nelle attività.
Target group	Docenti, ricercatori e ricercatrici, borsiste/i, dottorande/i e il personale della ricerca afferente al Consorzio, Direttore, Consiglio Direttivo e Giunta Amministrativa.
Risultati attesi	Conciliazione vita lavoro e maggiore benessere lavorativo.
Indicatori	Indagini annuali sul benessere lavorativo. Dati sull'effettiva adozione di calendari e orari family-friendly.
Responsabili	Direttore, Giunta Amministrativa e Consiglio Direttivo.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO 1: Promuovere l'equilibrio di genere nella partecipazione agli organi decisionali

Azione 1	Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro. L'azione si propone di promuovere l'equilibrio di genere attraverso disposizioni relative alla nomina dei membri degli organi decisionali, delle commissioni e dei gruppi di lavoro. Questo include l'introduzione, ove possibile, di criteri di equilibrio di genere nelle diverse cariche, in particolare nelle posizioni apicali. Tale iniziativa mira a garantire una rappresentanza equa e inclusiva dei generi nelle istanze decisionali e a mitigare le barriere di genere nell'accesso alle posizioni di leadership e di responsabilità.
Target group	Docenti, ricercatori/ricercatrici e il personale della ricerca afferente al Consorzio, Direttore, Consiglio Direttivo e Giunta Amministrativa.
Risultati attesi	Equilibrio di genere nella composizione di organi decisionali, commissioni e gruppi di lavoro.
Indicatori	Nomine di Coordinatori di sedi. Statistiche di genere negli organi decisionali.
Responsabili	Direttore, Consiglio Direttivo, Giunta Amministrativa e Coordinatori delle Sezioni locali. Organi decisionali competenti.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere.

Azione 2	<p>Equilibrio di genere negli eventi pubblici del Consorzio.</p> <p>L'azione si propone di affrontare eventuali squilibri di genere tra relatori e relatrici negli eventi organizzati dal Consorzio.</p> <p>Gli organi decisionali assicurano il rispetto degli obiettivi di parità di genere nell'organizzazione degli eventi.</p>
Target group	<p>Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo</p> <p>Comunità accademica.</p>
Risultati attesi	<p>Maggiore equilibrio di genere nella partecipazione agli eventi.</p>
Indicatori	<p>Percentuale di genere negli eventi organizzati dal Consorzio.</p> <p>Percentuale di genere negli eventi a cui il Consorzio è invitato.</p>
Responsabili	<p>Docenti, ricercatori/ricercatrici e il personale della ricerca afferente al Consorzio, Direttore, Consiglio Direttivo e Giunta Amministrativa.</p>
Timing	<p>2024 – 2025 – 2026</p>
Collegamento con SDG Agenda 2024	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBIETTIVO 1: Ridurre la segregazione orizzontale

Azione 1	<p>Favorire l'equilibrio di genere nella partecipazione di personale docente e di ricerca tra le persone affiliate alle Sedi del Consorzio.</p> <p>Questo sarà realizzato attraverso l'implementazione di politiche e iniziative mirate che favoriscano l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e</p>
-----------------	---

	responsabilità all'interno del Consorzio. Ciò include la promozione di politiche di inclusione attiva che consentano un maggiore equilibrio di genere nel contribuire pienamente e in modo significativo alle attività del Consorzio in tutti i suoi ambiti di competenza.
Target group	Docenti, ricercatori e ricercatrici, borsiste/i, dottorande/i e il personale della ricerca afferente al consorzio.
Risultati attesi	Maggiore equilibrio di genere tra le persone affiliate al Consorzio.
Indicatori	Percentuali di genere tra gli afferenti al Consorzio.
Responsabili	Organi decisionali e Rappresentanti di sede.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

OBIETTIVO 2: Incentivare un maggiore equilibrio di genere nella partecipazione alle attività del Consorzio nell'ambito dell'Energia e dei Sistemi Elettrici

Azione 1	<p>Favorire lo scambio di buone pratiche tra le Università partner di EnSiEL rispetto alla promozione dell'equilibrio di genere nelle materie STEM.</p> <p>L'azione mira a favorire uno scambio dinamico e continuo di buone pratiche tra le Università partner di EnSiEL al fine di promuovere attivamente un maggiore equilibrio di genere nelle materie STEM, con particolare riferimento al settore dell'Energia e dei Sistemi Elettrici.</p> <p>EnSiEL, attraverso la collaborazione attiva e sinergica con le sue Università partner, si impegna a creare un maggiore equilibrio di genere nel settore STEM, attraverso un ambiente inclusivo e stimolante.</p>
Target group	Studenti e studentesse delle scuole superiori.

	Comunità accademica.
Risultati attesi	Maggiore equilibrio di genere nella popolazione universitaria delle sedi afferenti al Consorzio.
Indicatori	Percentuali di genere nelle università partner del Consorzio.
Responsabili	Organi decisionali e Rappresentanti di sede.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

OBIETTIVO 1: Raggiungere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca

Azione 1	Favorire l'equilibrio di genere nell'assegnazione di progetti di ricerca. L'azione si propone di sviluppare e implementare specifiche misure di incentivazione volte a garantire un maggiore equilibrio di genere nei gruppi di ricerca e a favorire la crescita e il successo dei responsabili della ricerca considerando il bilanciamento di genere.
Target group	Docenti, ricercatori e ricercatrici, borsiste/i, dottorande/i e il personale della ricerca afferente al Consorzio. Comunità accademica.
Risultati attesi	Maggiore equilibrio di genere tra le persone coinvolte nei progetti di ricerca del consorzio.
Indicatori	Statistiche di genere del personale coinvolto nei progetti del Consorzio.

Responsabili	Organi decisionali e Coordinatori di sede.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO 1: Promuovere partnership e scambi a livello nazionale

Azione 1	<p>Condivisione delle buone pratiche tra le università del consorzio.</p> <p>Tale azione mira a incentivare lo scambio di best-practice e identificare nuove strategie di collaborazione nell'ambito della violenza di genere.</p> <p>L'obiettivo è quello di facilitare lo scambio di esperienze, strategie e metodologie efficaci utilizzate dalle diverse università per promuovere l'uguaglianza di genere e affrontare le sfide comuni.</p>
Target group	Comunità accademica.
Risultati attesi	Diffusione delle buone pratiche. Maggiore consapevolezza sulla violenza di genere.
Indicatori	Materiale di comunicazione.
Responsabili	Organi decisionali e Coordinatori di sede.
Timing	2024 – 2025 – 2026
Collegamento con SDG Agenda 2024	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.